

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, setiap perusahaan pasti menginginkan hasil maksimal yang diperoleh secara efektif dan efisien baik pada bagian pengelolaan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya modal. Satu dari tiga sumber daya tersebut yang paling mempengaruhi efektivitas kerja atau output perusahaan adalah sumber daya manusia. Pada perusahaan yang bergerak dibidang produksi, efektivitas kerja sumber daya manusia dituntut untuk bekerja secara maksimal demi kemajuan perusahaannya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat di belakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya, dimana saat ini persaingan pasar sumber daya manusia berjalan cukup ketat, untuk itu perlu adanya peningkatan kinerja sumber daya manusia yang optimal.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan dibidang SDM yaitu melalui *the ringht people in the right place at the right time*.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi publik dan bisnis, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi publik dan bisnis. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal ini karyawan), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi publik dan bisnis, tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Mengatur karyawan memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena karyawan mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Peran penting seorang pimpinan atau manajer adalah bagaimana karyawan yang “khas” tersebut mampu dikelola dengan baik, melalui manajemen SDM agar mampu memberikan kontribusi bagi berjalan roda organisasi publik dan bisnis, sesuai dengan visi, misi, strategi dan nilai-nilai yang dianut organisasi tersebut.

Perusahaan adalah suatu organisasi atau lembaga yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memproduksi barang dan jasa, di dorong untuk meningkatkan efektivitas usaha nantinya mampu memaksimalkan laba untuk bertahan dalam jangka waktu panjang. Dalam usaha pencapaian usaha organisasi banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya Sumber Daya Manusia (SDM) yang menunjang dalam pencapaian tujuan. Di suatu perusahaan atau organisasi, efektivitas merupakan hal yang penting karena tanpa efektivitas tujuan organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Sebab efektivitas yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia. Manusia

merupakan komponen yang sangat penting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusianya dalam melaksanakan pekerjaan.

Efektivitas yang tinggi dapat tercapai dalam suatu perusahaan apabila karyawan tersebut diberikan program pengembangan dan pengawasan terhadap karyawannya (Zuilyati, 2009:68). Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan efektivitas yaitu dengan pendidikan dan latihan, pemindahan pegawai keposisi yang tepat, dan promosi jabatan, dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja yang diharapkan dapat memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, serta mempengaruhi beban kerja atau menambah kecakapan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Salah satunya adalah karakteristik individu, Setiap individu memiliki ciri khas yang berbeda satu sama lain. Perbedaan inilah yang akan terbawa dalam dunia kerja. Stoner (2012:87) mengatakan bahwa karakteristik perorangan (individual karakteristik) adalah minat, beban kerja, dan kebutuhan yang dibawa oleh seseorang kedalam situasi kerja. Orang – orang yang berbeda dalam karakteristik ini, dan oleh karenanya karakteristik individu kerja mereka akan berbeda pula. Hellregel Don dan Slocum Jr (2011:409) dalam Widanarni dkk (2015:36) juga mengemukakan perbedaan-perbedaan individual adalah kebutuhan, nilai, beban kerja, minat, dan kemampuan pribadi yang dibawa orang kepada pekerjaan mereka. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang. Perbedaan individual meliputi kemampuan, beban

kerja, minat, dan kebutuhan. Hal inilah yang nantinya akan terbawa saat individu tersebut berada didalam dunia kerja

Tidak hanya karakteristik individu, karakteristik pekerjaan juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan, Menurut Stoner (2012:87-88): Karakteristik pekerjaan atau job characteristic adalah atribut dari tugas pegawai dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Kiranya, pekerjaan yang secara intrinsik memberikan kepuasan akan lebih mekarakteristik individu bagi banyak orang daripada pekerjaan yang tidak seperti itu.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja yang diatas standar Ketiga, beban kerja yang dibawah standar. Berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran beban kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya

Menurut Sanusi dan Iskandar (2014), kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, membingungkan dan sulit. Kompleksitas adalah sulitnya suatu tugas yang disebabkan oleh terbatasnya kapabilitas, dan daya ingat serta kemampuan untuk mengintegrasikan masalah yang dimiliki oleh seorang pembuat keputusan (Jamilah, dkk 2009). Tingkat kesulitan tugas dan struktur tugas merupakan dua aspek penyusun dari kompleksitas tugas

CV. Comiled Perkasa merupakan perusahaan yang memproduksi Fillet Ikan dan Otoshimi yang beralamat di Jl. Tayu – Puncel Km 6, Dukuhseti, Pati. Ikan merupakan salah satu bahan pokok konsumsi rumah tangga yang tak pernah lepas dari sorotan masyarakat. Fillet ikan merupakan hasil olahan ikan yang banyak dijumpai di daerah pantura, tidak terkecuali di daerah Pati. Seperti usaha fillet ikan CV Comiled Perkasa , salah satu perusahaan pengolah ikan yang ada di daerah Pati. Usaha pengolah ikan ini dirintis oleh Dwi Cahyono beserta seorang teman yaitu Nor Cholidah dengan modal pertama 50 juta yang mulai berdiri pada tahun 2008, yakni dengan jumlah tenaga kerja 23 orang.

Fillet ikan ini menggunakan jenis ikan Suwangi/Demang/Golok dan ikan Coklatan. Untuk pasar domestik dari CV Comiled Perkasa ini disupply ke PT Satu Putra Barokah Makmur yang ada di Palembang, Sumatera Selatan. Sedangkan untuk ekspor bekerjasama dengan PT Dua Putra Utama Makmur di Pati. Produk yang dihasilkan oleh CV Comiled Perkasa ini merupakan bahan untuk pembuatan empek-empek dan juga kerupuk kemplang khas Palembang. Mengingat pasar di Palembang yang begitu besar produksi dari CV Comiled Perkasa mampu memproduksi rata-rata perbulan mencapai 80 ton fillet ikan. Untuk pasar ekspor yang bekerjasama dengan PT Dua Putra Utama Makmur tergantung permintaan dari buyer, rata-rata sekitar 20-30 ton perbulan.

Fenomena yang dialami oleh CV. Comiled Perkasa Pati (hasil wawancara dengan Nor Cholidah selaku Manajer Produksi) adalah perbedaan sifat dan karakter individu dalam suasana bekerja kadang menimbulkan konflik antar karyawan. Pembagian karakteristik pekerjaan yang kurang tepat sehingga

karyawan tidak merasa senang dalam mengerjakan tugasnya. Selain itu beberapa pekerja merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas yang didapatkan dari perusahaan. Hal ini jika terlalu lama berlangsung maka akan mengganggu tujuan perusahaan. Kesulitan yang dialami karyawan menjadi beban tersendiri sehingga berakibat kinerja karyawan dan berakibat pada efektivitas kerja karyawan rendah.

Berdasarkan pemaparan teori di atas, maka penelitian ini mengambil judul: **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK PEKERJAAN, BEBAN KERJA, DAN KOMPLEKSITAS KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI CV. COMILED PERKASA PATI”**.

1.2. Ruang Lingkup

CV. Comiled Perkasa merupakan perusahaan yang memproduksi Fillet Ikan dan Otoshimi. Fillet ikan ini menggunakan jenis ikan Suwangi/Demang/Golok dan ikan Coklatan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1.** Penelitian ini meneliti variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompleksitas kerja (X) sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat.
- 1.2.2.** Obyek penelitian ini pada CV Comiled Perkasa memproduksi Fillet Ikan dan Otoshimi (daging giling ikan)
- 1.2.3.** Responden / Subyek penelitian adalah karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati sebanyak 215 orang.
- 1.2.4.** Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai Agustus tahun 2019.

1.3. Perumusan Masalah

Semakin berkembangnya perusahaan membuat sumber daya manusia dituntut untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerjanya sehingga akan semakin membuat perusahaan semakin maju dan berkembang. CV. Comilled Perkasa bergerak dibidang flet ikan yang ada di daerah Pati. Produk olahan ikan perusahaan ini memiliki pasar di seluruh wilayah di Indonesia bahkan di mancanegara. Permasalahan di dalam penelitian ini adalah

1. Karakteristik individu : perbedaan sifat dan karakter individu dalam suasana berkerja sehingga terkadang menimbulkan konflik sehingga kerjasama tim tidak terbentuk dengan baik, hal ini tentunya mempengaruhi efektivitas kerja.
2. Karakteristik pekerjaan : banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan bagian kerja masing-masing untuk memenuhi tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga pembagian karakteristik pekerjaan belum sesuai dengan kompetensi masing-masing karyawan.
3. Beban kerja : beberapa pekerja merasa kesulitan dalam melaksanakan tugas dengan berbagai jenis pekerjaan dalam waktu yang bersamaan sehingga menjadi beban tersendiri yang mempengaruhi efektivitas kerja.
4. Kompleksitas kerja : Terkadang satu karyawan melakukan tugasnya dengan berbagai jenis pengerjaan sehingga mempengaruhi efektivitas kerjanya .

Berdasarkan permasalahan di atas memunculkan pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1.3.1.** Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati?

- 1.3.2. Apakah terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati?
- 1.3.3. Apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati?
- 1.3.4. Apakah terdapat pengaruh kompleksitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati?
- 1.3.5. Apakah terdapat pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompleksitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati secara berganda?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh karakteristik individu terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati.
- 1.4.2. Menguji pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati.
- 1.4.3. Menguji pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati.
- 1.4.4. Menguji pengaruh kompleksitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati secara berganda.
- 1.4.5. Menguji pengaruh Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompleksitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati secara berganda.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompleksitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian di masa mendatang.

1.5.2. Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan masukan yang bermanfaat untuk menentukan langkah-langkah strategi pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, beban kerja dan kompleksitas kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja terhadap karyawan bagian produksi CV. Comiled Perkasa Pati.